

BILAN DE COMPÉTENCES

14 heures

PROGRAMME DÉTAILLÉ

JE SAIS OÙ JE VAIS

7 rue de la Croix Martre 91120 PALAISEAU

SIRET : 821 347 358 00037 RCS EVRY – TVA FR71821347358
Organisme certifié Qualiopi au titre des Actions de Bilans de Compétences
Déclaration d'activité n° 11910876791 - Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
www.jesaisoujevais.fr - Tél : +33(0)6.48.72.65.08

Présentation

JE SAIS OÙ JE VAIS est un cabinet de Conseil et de Formation spécialisé en Orientation et Gestion de Carrière.

Nous accompagnons les femmes et les hommes dans leurs choix et évolutions de carrière, ainsi que dans leurs accomplissements professionnels.

Au plus proche de vos besoins, JE SAIS OÙ JE VAIS s'appuie sur une expérience solide pour vous proposer :

- un accompagnement sur-mesure adapté à votre demande
- une démarche pragmatique, concrète et réaliste
- notre engagement déontologique et éthique, concernant le respect du consentement, de la confidentialité et la neutralité

JE SAIS OÙ JE VAIS® est certifié Qualiopi au titre des actions de Bilans de Compétences.

Qu'est-ce que le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences a pour objectif d'identifier ses aspirations et d'analyser ses compétences afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Il vise également à développer ses aptitudes à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

Public visé

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics, salariés, demandeurs d'emplois, agents de la fonction publique, personnes en situation de handicap et chefs d'entreprises.

Modalités d'admission

Entretien d'accueil préalable au démarrage du bilan (gratuit et sans engagement).

Objectifs pédagogiques

Le bilan de compétences a pour objectif de :

- clarifier ses aspirations, analyser ses motivations
- identifier sa plus-value professionnelle, ses aptitudes et compétences transférables
- définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation
- s'appuyer sur ses atouts pour mieux valoriser son profil lors de candidatures, recherches d'emploi ou souhaits d'évolution professionnelle

Ce projet professionnel doit permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité. Il s'accompagne d'un plan d'actions permettant de le mettre en œuvre.

Le bilan de compétences vise également à développer sa capacité à :

- prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base d'une meilleure connaissance de soi d'une meilleure connaissance de ses compétences
- analyser le marché de l'emploi
- détecter les compétences recherchées par les employeurs
- identifier des dispositifs pour se former

Déroulé / contenu de la formation

Le Bilan de Compétences comprend

- **14 heures** d'entretiens individuels en présentiel ou à distance,
- Complétés de travaux interséances guidés pour passation de tests et questionnaires, recherches et enquêtes terrain.
- Il se déroulera sur une amplitude de 3 à 4 mois.

Le bilan de compétences comprend trois phases.

1. PHASE PRÉLIMINAIRE, qui répond aux objectifs suivants :

- Présentation de l'organisme de formation et de la Consultante
- Échange sur les attentes du bénéficiaire par rapport au bilan de compétences
- Validation du volontariat et confirmation de l'engagement du bénéficiaire
- Informations sur le bilan de compétences
- Présentation de la méthodologie et du déroulement du bilan de compétences

2. PHASE D'INVESTIGATION

- Étude du parcours
- Analyse des motivations et intérêts personnels et professionnels
- Identification des compétences et aptitudes professionnelles
- Identification des pistes d'évolution
- Enquêtes terrain et réseau pour validation

3. PHASE DE CONCLUSION

- Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- Construction du plan d'actions pour la mise en œuvre du projet
- Restitution du document de synthèse de l'accompagnement

Le bilan de compétences comprend des heures de travail personnel, de recherches et de tests.

SUIVI POST-BILAN À 6 MOIS

- Évaluer l'efficacité du bilan de compétences, faire le point sur la réalisation de votre projet professionnel
- Apprécier l'impact du bilan sur votre carrière, votre formation et les autres effets induits
- Recenser les difficultés de mise en œuvre et définir des actions correctives.

Modalités et délais d'accès à la formation

Les entretiens sont réalisés en présentiel, distanciel ou mixte.

Après un premier contact téléphonique, nous nous engageons à proposer un premier entretien d'accueil (gratuit et sans engagement) au plus tard dans les 7 jours suivant le premier échange.

La prestation commence au plus tard 11 jours après validation du financement.

Moyens pédagogiques et techniques

Des livrets de travail, qui accompagnent le bénéficiaire tout au long du bilan et qui évoluent en fonction des besoins, sont fournis.

Ressources documentaires : le bénéficiaire du Bilan de Compétences pourra accéder à des sources d'informations variées sur les métiers et les formations.

Réseau de partenaires : le cabinet met à disposition du bénéficiaire son réseau d'interlocuteurs professionnels exerçant le ou les métiers qui correspondent à ses aspirations, afin de les interviewer et se faire une idée la plus objective possible de l'adéquation, ou non, entre ses acquis, motivations, potentiels, et le métier ciblé.

L'objectif est qu'il parvienne à une vision concrète du métier ou du poste, racontée par un professionnel qui l'exerce.

Outils de candidature : techniques et outils de recherche d'emploi, élaboration du CV, préparation d'entretiens sont proposés.

Pour le distanciel : Zoom, Teams, Skype, Whatsapp.

Différents tests : inventaire d'intérêts et motivations, profil professionnel et de compétences, DISC, valeurs, personnalité, talents.

Écran et internet sont en accès dans les bureaux.

Méthodes mobilisées

Des méthodes d'accompagnements variés et sur-mesure sont proposées aux bénéficiaires en fonction de leurs besoins.

Elles s'appuient sur un ensemble d'outils et ressources, dont certains digitaux, favorisant la réflexion personnelle et l'aide au choix d'orientation professionnelle.

L'accompagnement permettra au bénéficiaire de construire son portefeuille de compétences, d'identifier ses talents, motivations, valeurs et intérêts.

La construction et la validation du projet se fera en collaboration avec la consultante, via des investigations personnalisées et des enquêtes terrain.

Le Bilan de Compétences aboutit à l'élaboration co-construite d'un document de synthèse rappelant d'une part :

- Les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences s'est déroulé
- Les compétences et aptitudes de l'intéressé au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Le cas échéant, les éléments constitutifs de son projet professionnel ou de son projet de formation ainsi que les principales étapes prévues pour sa mise en œuvre.

La synthèse est la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers qu'avec son accord.

Modalités d'évaluation

- Avant la formation : évaluation des besoins dans le cadre d'un entretien préalable – questionnaire « objectifs du bilan » (partie 1).
- En fin de formation : questionnaire « objectifs du bilan » (partie 2), évaluation à chaud.
- Questionnaire de suivi à 6 mois.

Moyens permettant de suivre l'exécution de la formation

Un état d'émargement permettant de justifier la réalisation de l'action est signé par le bénéficiaire et le consultant à chaque rendez-vous.

Sanction de la formation

En application du Code du travail, une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au bénéficiaire à l'issue de la formation.

Moyens d'encadrement

Esther BEAUXIS-LAGRAVE, Consultante en Bilan de Compétences, Formatrice et Coach Professionnel Certifié assurera l'intégralité de la prestation.

Dans le cadre de ses missions, la Consultante intervient en Bilan de Compétences et veille au bon déroulement de celui-ci.

Esther BEAUXIS-LAGRAVE dispose d'une expérience significative en entreprise et en accompagnement, d'une connaissance du marché de l'emploi, des métiers et des dispositifs de formation, d'une expertise en assessment, détection des potentiels et passation et restitution de tests.

Elle partage également les valeurs d'éthique et de déontologie relatives à l'activité de Bilan de Compétences et vous propose un accompagnement qui veille au respect de la personne humaine et la confidentialité des échanges.

Lieu de Formation

- WIPSE 7 rue de la Croix Martre 91120 PALAISEAU.
- Sur RDV du lundi au vendredi de 9h00 à 19h00 et le samedi matin de 9h00 à 13h00.

Contact

Cabinet JE SAIS OÙ JE VAIS
Esther BEAUXIS-LAGRAVE – Tél : 06 48 72 65 08 – esther@jesaisoujevais.fr – www.jesaisoujevais.fr.

Tarif

Le prix du bilan de compétences est de **1 900,00 € TTC**.

Modalités de financement du bilan de compétences

Via le CPF

Depuis le 1er janvier 2017, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF*(*Compte personnel de formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur, délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences.

Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via l'application : www.moncompteformation.gouv.fr.

Plafond de prise en charge : le montant maximal finançable par le CPF pour un bilan de compétences est fixé à **1 600 €**.

Un co-financement de la part de votre employeur est possible.

Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chef(fe)s d'entreprise.

À noter : les agents de la fonction publique d'État et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à l'ANFH.

Via le Plan de Développement des Compétences

Le bilan de compétences peut être financé tout ou partie via le « Plan de Développement des Compétences » de votre employeur (entreprise, association, collectivités).

Via Pôle Emploi

Vous pouvez solliciter le financement de votre bilan de compétences auprès de votre conseiller pôle emploi. Cela pourra permettre de redéfinir ou précisez votre projet professionnel et de rebondir plus rapidement.

Vous êtes non salarié

Si vous êtes travailleur indépendant ou bien travailleur non salarié ressortissant de régimes particuliers tels que les artisans, exploitants agricoles ou exploitants de pêche maritime et de culture marine, vous bénéficiez personnellement d'un droit à la formation, dès lors que vous êtes à jour du versement d'une contribution spécifique destinée au financement des actions de formation professionnelle continue.

Vous pouvez donc bénéficier de toute action de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue et, par conséquent, des actions liées au Bilan de Compétences. Pour financer ces frais, vous devez vous adresser au fonds d'assurance formation (FAF) qui gère votre contribution et fixe les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées.

- Si vous êtes commerçant ou travailleur indépendant, vous devez vous adresser à l'Agefice (Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise).
- Si vous êtes médecin libéral, vous devez vous adresser au FAF-PM (Fonds d'assurance formation de la profession médicale).
- Si vous êtes membre d'une autre profession libérale, vous devez vous adresser au FIF-PL (Fonds interprofessionnel des professionnels libéraux).
- Si vous êtes exploitant agricole, vous devez vous adresser au fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (Vivea).
- Si vous êtes exploitant de la pêche et des cultures marines, les branches professionnelles ont désigné un nouvel opérateur de compétences. Depuis le 1er avril 2019, Ocapiat est habilité à prendre en charge le financement du développement des compétences et de l'alternance. Le site d'Agefos-PME donne toutes les informations nécessaires relatives à la formation professionnelle des professionnels de la branche.
- Si vous êtes artisan, vous devez vous adresser au Fafsea et à la chambre régionale de métiers dont vous dépendez

Pour votre entourage :

La possibilité de se faire financer les actions liées au Bilan de Compétences par un FAF, est également étendue à l'entourage proche du non-salarié :

- Conjoint, collaborateurs ou associés pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées ;
- Conjoint, collaborateurs ou associés, ainsi qu'aux auxiliaires familiaux pour les artisans ;
- Conjoint, pacsé, concubins, membres de la famille pour les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ;
- Conjoint et pacsés, collaborateurs ou associés pour les chefs d'entreprise de cultures marines, travailleurs indépendants et chefs d'entreprise de moins de 11 salariés de la pêche marine.

Vous financez votre Bilan de Compétences

Vous pouvez décider de financer vous-même votre démarche de Bilan. Il vous est conseillé de signer un contrat avec l'organisme ou avec chacun des organismes intervenant au cours de votre démarche, au sens de l'article L 6353-4 du Code du travail.

Accueil des personnes en situation de handicap

Pour toute situation de handicap, merci de contacter Esther BEAUXIS-LAGRAVE, référente Tél : 06 48 72 65 08 – esther@jesaisoujevais.fr, en amont de la formation, afin que nous puissions étudier la mise en place d'adaptations spécifiques de la formation le cas échéant.

Ressources handicap

- [Panorama des acteurs franciliens du handicap](https://www.defi-metiers.fr/dossiers/panorama-des-acteurs-franciliens-du-handicap) <https://www.defi-metiers.fr/dossiers/panorama-des-acteurs-franciliens-du-handicap>
- [MonParcoursHandicap.gouv.fr](https://monparcours-handicap.gouv.fr) vous informe de manière officielle et vous accompagne dans votre quotidien.

Déontologie

Le cabinet s'engage à respecter les obligations déontologiques fixées par la réglementation définie ci-dessous :

1. Respect du consentement du bénéficiaire
2. Ne pas faire de prosélytisme sur le bilan de compétences lors de l'entretien d'accueil et de présentation du cabinet.
3. Etablir une convention précisant notamment la nature des informations transmises au prescripteur.
4. Respecter le secret professionnel (les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'art des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent).

5. La nature et la teneur des investigations menées par le prestataire : les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objet du bilan de compétences. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi, dès lors que les questions remplissent les conditions précédemment citées.
6. Le bilan doit être organisé en 3 phases identifiables (Preliminaire, Investigation et Conclusion)
7. Notion de propriété du bilan : le bénéficiaire est seul destinataire des résultats du document de synthèse. Les résultats totaux ou partiels sont conditionnés à l'autorisation du bénéficiaire et sont définis dans la convention de formation.
8. L'intégralité des résultats du bilan de compétences doit être restituée au bénéficiaire.
9. Le document de synthèse est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité. Il doit être présenté avant sa rédaction finale, au bénéficiaire pour d'éventuelles modifications.
10. Le recours à des méthodes/techniques fiables
11. Détruire l'intégralité des documents à l'issue du Bilan « Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, toutefois le document de synthèse pourra être conservé sur demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an (art R. 6313-7 et L. 6313-4 du code du travail).

Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

Publics concernés : salariés, demandeurs d'emploi, employeurs et organismes prestataires d'actions de développement des compétences. **Objet** : modalités de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences. **Entrée en vigueur** : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2019. **Notice** : ce texte précise les différentes modalités de mise en œuvre des actions de formation d'une part, et du bilan de compétences d'autre part. **Références** : le décret est pris pour l'application du II de l'article 4 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre, **Sur** le rapport de la ministre du travail, **Vu** le code du travail, notamment son article L. 6313-8 ; **Vu** la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 46 ; **Vu** l'avis du Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 24 octobre 2018 ; Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu, **Décrète** :

Article 1

Le chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié : **1°** Au troisième alinéa de l'article R. 1233-27, la référence : « R. 6322-35 » est remplacée par la référence : « R. 6313-4 » ; **2°** A l'article R. 1233-35, au premier alinéa, les mots : « R. 6322-32 et suivants » sont remplacés par les mots : « R. 6313-4 à R. 6313-8 » et le second alinéa est supprimé.

Article 2

Le chapitre III du titre Ier du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé : « Chapitre III **« Catégories d'actions »**
« Section 1 **« Action de formation »**

« Art. R. 6313-1.-L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. « Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées. Sont considérés comme financeurs au sens du présent chapitre les employeurs, les organismes mentionnés à l'article L. 6316-1 et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54.

« Art. R. 6313-2.-Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.

« Art. R. 6313-3.-La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant.

« Section 2 **« Bilan de compétences »**

« Art. R. 6313-4.-Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes : **1°** Une phase préliminaire qui a pour objet : a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
« b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ; c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ; **2°** Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ; **3°** Une phase de conclusions qui, par la voie

d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

« Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.
« Art. R. 6313-6.-L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.
« Art. R. 6313-7.-L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :
« -au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
-aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.
« Art. R. 6313-8.-Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte les mentions suivantes :
1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
2° Le prix et les modalités de règlement. Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. »

Article 3

Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° La section 1 intitulée « Déroulement des actions de formation » du chapitre Ier du titre II comprenant les articles D. 6321-1 à D. 6321-3 est abrogée ;
2° La section 2 intitulée « Congé de bilan de compétences » du chapitre II du titre II comprenant les articles R. 6322-32 à R. 6322-63 est abrogée ;
3° Au chapitre III du titre V, les articles R. 6353-1 et R. 6353-2 sont abrogés.

Article 4

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2019.